УДК 378.147

Пискун Елизавета Александровна, преподаватель кафедры публичного управления и делового администрирования, Херсонский государственный педагогический университет, Херсонская обл., г. Скадовск, Россия

e-mail: piskun-el1zaveta@yandex.ru

ЭФФЕКТИВНЫЕ МЕТОДЫ НАСТАВНИЧЕСТВА: СОВЕТЫ ДЛЯ НАЧИНАЮЩИХ НАСТАВНИКОВ

Аннотация. В статье рассматриваются практические аспекты организации наставнической деятельности начинающими наставниками. Анализируются основные стили наставничества и их уместность в различных ситуациях. Характеризуются эффективные методы работы с подопечными, включая организацию совместной деятельности, обсуждение и рефлексию, создание развивающих ситуаций и личный пример. Предлагаются практические рекомендации для начинающих наставников по выстраиванию отношений с подопечными, планированию работы и оценке собственной эффективности. Делается вывод о необходимости осознанного выбора методов наставничества в зависимости от целей и особенностей подопечного.

Ключевые слова: наставничество, начинающие наставники, методы наставнической деятельности, стили наставничества, обратная связь, профессиональное развитие.

Elizaveta A. Piskun, Lecturer, Department of Public Administration and Business Administration, Kherson State Pedagogical University, Kherson Region, Skadovsk, Russia, e-mail: piskun-el1zaveta@yandex.ru

EFFECTIVE MENTORING METHODS:

ADVICE FOR BEGINNING MENTORS

Abstract. This article examines the practical aspects of organizing mentoring activities for those new to the role. It analyzes key mentoring styles and their appropriateness in various situations. The text outlines effective methods for working with mentees, including the organization of collaborative activities, discussion and reflection, the creation of developmental scenarios, and the use of personal example. Practical recommendations are offered for beginning mentors on building relationships with mentees, planning their work, and evaluating their own effectiveness. The article concludes by emphasizing the need for a deliberate choice of mentoring methods, tailored to the specific goals and characteristics of the mentee.

Keywords: mentoring, beginning mentors, mentoring methods, mentoring styles, feedback, professional development.

Наставничество представляет собой сложный и многогранный процесс, направленный на развитие личности и профессионала, а не просто на передачу знаний и опыта [1, 6]. Для начинающего наставника освоение эффективных методов работы с подопечным является необходимым условием успешной наставнической деятельности. Ошибки, допущенные на начальном этапе, могут привести к потере доверия со стороны подопечного, снижению мотивации и формализации отношений. Цель настоящей статьи состоит в анализе эффективных методов наставничества и формулировании практических рекомендаций для начинающих наставников.

Первым шагом для начинающего наставника является осознание собственного стиля наставнической деятельности. Исследователи выделяют несколько стилей наставничества, каждый из которых имеет свои сильные стороны и ограничения [4]. Наставник-карьерный консультант ориентирован на достижение конкретного измеримого результата и помогает подопечному выстроить карьерную траекторию. Наставник-тьютор выступает в роли

эксперта, помогая найти ответ на возникший вопрос и побуждая подопечного самостоятельно решать поставленную задачу. Наставник-вдохновитель поддерживает и мотивирует подопечного, особенно необходим на длительных и трудных этапах работы. Наставник-тренер высоких достижений ставит амбициозные цели и требует высокой самоотдачи. Наставник-эксперт помогает развить существующие компетенции и выявить пробелы в знаниях. Наставник-партнер строит отношения на равных, что особенно эффективно в командной работе.

Выбор стиля зависит от целей наставничества, особенностей подопечного и специфики деятельности. Начинающему наставнику полезно проанализировать, какой стиль является для него наиболее естественным, и в дальнейшем осознанно расширять свой репертуар. Важно понимать, что авторитарные стили, такие как тренер высоких достижений, требуют осторожного применения и готовности самого подопечного к интенсивной работе [3, 4].

Среди основных методов наставнической деятельности, которые могут быть использованы начинающими наставниками, выделяются несколько групп . Методы организации деятельности сопровождаемого выступают фактором его развития и накопления личностно значимого опыта. Это означает, что наставник должен не только объяснять и показывать, но и создавать условия для самостоятельной практической деятельности подопечного.

Организация обсуждения, включающая беседу и групповую рефлексию, позволяет оценить и осмыслить опыт, полученный в деятельности. Создание специальных ситуаций, развивающих, деятельностных, коммуникативных или проблемных, расширяет опыт сопровождаемого и активизирует процессы его развития. Методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания, включая включенное наблюдение и беседу, помогают отслеживать прогресс. Личный пример наставника как носителя образа успешной взрослости и

профессионализма остается одним из самых мощных методов воздействия. Информирование и консультирование дополняют перечисленные методы.

Практические рекомендации для начинающих наставников касаются прежде всего выстраивания отношений с подопечным. Важно проявить интерес к личности подопечного, поинтересоваться его предыдущим опытом, профессиональными достижениями и увлечениями [5]. Это создает основу для доверительных отношений. Наставнику следует рассказать подопечному о принятых в организации формах обращения, организационной структуре и правилах, помочь сориентироваться в документации и порядке взаимодействия с другими подразделениями.

Начинающим наставникам рекомендуется обращать внимание на типичные трудности, с которыми сталкиваются новички: правила внутреннего распорядка, требования к документации, неумение рассчитать время, затруднения при объяснении материала, сложности в установлении контакта с коллегами.

Эффективная обратная связь является ключевым навыком наставника. Обратная связь должна быть своевременной, конкретной и сбалансированной. Важно не только указывать на ошибки, но и отмечать успехи подопечного. Наставнику следует избегать оценочных суждений и сосредотачиваться на описании наблюдаемого поведения и его последствий. Вопросы, задаваемые подопечному, должны побуждать его к размышлению, а не предполагать готовый ответ. Умение задавать правильные вопросы часто оказывается эффективнее, чем прямые советы.

Для начинающего наставника полезно вести записи о встречах с подопечным, фиксировать его прогресс и возникающие трудности. Это помогает отслеживать динамику и своевременно корректировать стратегию наставничества. Важно также помнить о границах собственной компетенции и не стесняться обращаться за советом к более опытным коллегам или куратору наставнической программы.

Наставничество не является решением всех проблем подопечного, и наставник не несет ответственности за все аспекты его жизни и деятельности.

Среди практических советов, которые дают опытные наставники начинающим коллегам, особое внимание уделяется терпению и постоянному совершенствованию [2]. Наставнику необходимо обучаться новым методам и приемам наставничества, чтобы быть готовым помочь подопечному. Важно также заниматься делом, которое приносит радость, и видеть реальные, нужные результаты своего труда.

Таким образом, эффективность наставничества для начинающего наставника определяется осознанным выбором стиля деятельности, владением основными методами наставнической работы и умением выстраивать доверительные отношения с подопечным. Ключевыми методами являются организация совместной деятельности, обсуждение и рефлексия, создание развивающих ситуаций и личный пример. Начинающим наставникам рекомендуется проявлять интерес к личности подопечного, обеспечивать своевременную и конструктивную обратную связь, вести записи о ходе наставничества и постоянно совершенствовать свои компетенции. Перспективными направлениями дальнейших исследований являются разработка программ подготовки начинающих наставников и изучение факторов, влияющих на успешность наставнической деятельности на начальном этапе.

Список литературы

1. Круглова И.В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя: Автореф. дис. … канд. пед. наук. М., 2007. 27 с.

2. Наставничество: от теории к практике: учебно-метод. пособие / Авт.-сост.: Л.П. Шамсутдинова, Г.А. Зияева, Н.А. Шевченко. Казань: ИРО РТ, 2024. 47 с.

3. Наставничество как институт профессионального становления молодых педагогов: описание системы работы / Н.Л. Лабунская, Н.П. Максимова, В.И. Наумова, Е.П. Никонова. Новокузнецк: «ГБОУ СПО КузТСиД», 2015. 89 с.

4. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. 2-е издание, доп., перераб. Казань: ИРО РТ, 2020. 51 с.

5. Орленко Е.В., Пискун Е.А. Наставничество как условие формирования духовно-нравственных ценностей студентов // Научный вестник Крыма: электронный рецензируемый журнал. 2026. № 5 (64). URL: https://www.nvk-journal.ru/index.php/NVK/article/view/1572/1927 (дата обращения 01.10.2026 г.)

6. Эффективные практики организации наставничества: сборник / Авт.-сост.: И.И. Гулевич. Мурманск: ГАУДПО МО «Институт развития образования, 2023. 77 с.

7. Янгирова В.М., Саяргалиева А.А. Наставничество как метод личностно-профессионального развития и роста молодого педагога // Вестник Башкирского государственного педагогического университета им. М. Акмуллы. 2022. № 1-4 (62). С. 248–250.